Analisis Manajemen Kurikulum Pelatihan Educourse.id

Dimas Arya Putra[a], Dedi Kuswandi[b], Citra Kurniawan[c]

[a] *State University of Malang, Indonesia*
[b] *State University of Malang, Indonesia*
[c] *State University of Malang, Indonesia*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kurikulum pelatihan educourse.id. Hasil yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata pebelajar sebagai tenaga kerja berada di atas Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM). Hal ini mengindikasikan bahwa kurikulum yang digunakan efektif dalam meningkatkan kompetensi pebelajar. Pelatihan dilakukan melalui kombinasi metode daring dan luring dengan pengawasan sistematis dan evaluasi berkala. Selain itu, penerapan *Training Need Analysis* (TNA) dilakukan untuk menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan pebelajar. Penelitian ini menyarankan pentingnya soal-soal *Higher Order Thinking Skills* (HOTS) dalam uji pemahaman serta penyesuaian kurikulum berdasarkan analisis kebutuhan dan perkembangan zaman. Selain itu, peningkatan kualitas uji soal, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, peningkatan komunikasi dan kolaborasi, serta *monitoring* dan penjaminan mutu yang berkelanjutan. Implikasi penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas program pelatihan dan daya saing nasional dan internasional.

Keywords: manajemen kurikulum; kompetensi pebelajar; pebelajar; pelatihan.

Introduction

Kompleksitas kekuatan global saat ini memerlukan implementasi segera kurikulum pendidikan dan pelatihan, yang mana hal ini memainkan peran penting. Dengan semakin kompleksnya kekuatan dunia, kurikulum pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting. Kurikulum harus lebih responsif terhadap perubahan ekonomi, teknologi, dan budaya kontemporer. Pembelajaran tidak boleh menjadi satu-satunya fokus kurikulum; namun hal ini harus menekankan pada membekali individu dengan keterampilan yang diperlukan untuk berkembang di dunia yang terus berubah. Kurikulum merupakan suatu alat yang penting dalam pendidikan yang harus selalu dilihat serta dievaluasi secara inovatif, dinamis, dan berkala sesuai dengan perkembangan zaman dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta kompetensi yang diperlukan oleh pebelajar dan lulusannya (Berlian et al., 2022). Dalam sebuah lembaga pendidikan, kurikulum merupakan elemen krusial dalam konteks pembelajaran dengan menciptakan program yang menyediakan alat dan materi pendidikan sekaligus membina interaksi sosial dan teknik pembelajaran yang sistematis. Kurikulum sangat penting bagi pebelajar untuk mencapai pendidikan tingkat tinggi secara terstruktur dan berkelanjutan.

Dengan perubahan yang cepat dan kondisi saat ini, sistem pendidikan beradaptasi agar menjadi relevan dan efektif dalam mempersiapkan pebelajar memasuki dunia kerja muda. Dengan perubahan yang cepat dan kondisi saat ini, sistem pendidikan beradaptasi agar menjadi relevan dan efektif dalam mempersiapkan pebelajar untuk memasuki dunia kerja. Pendidikan merupakan suatu upaya yang dirancang pemerintah untuk mencerdaskan dan memajukan bangsa (Sulastri et al., 2020). Kurikulum pendidikan merupakan aspek krusial yang menentukan isi, struktur, dan kemajuan pebelajar pada waktu tertentu. Negara dapat dikatakan maju jika suatu negara tersebut memfokuskan pendidikan, karena tanpa pendidikan suatu bangsa tidak akan memiliki kemampuan untuk mengolah kekayaan alam bahkan jika pebelajar Indonesia tidak mempunyai kemampuan yang memadai, akan dikhawatirkan akan menjadi penghambat pembangunan nasional. Fakta menunjukkan percepatan pembangunan negara-negara maju bukan karena kekayaan sumber daya alamnya, namun karena mereka menjaga kecerdasan dan disiplin serta etos kerja.

Pencapaian hasil belajar yang maksimal harus disesuaikan dengan kurikulum yang diterapkan di suatu lembaga. Kurikulum adalah segala pengalaman pendidikan yang diberikan oleh instansi kepada seluruh pebelajarnya baik dilakukan di dalam maupun di luar ruangan (Hartati et al., 2020). Kurikulum menempati posisi sentral dalam keseluruhan proses pendidikan. Hal ini berarti kurikulum menjadi bagian dari proses keseluruhan pendidikan yang berlangsung di suatu lembaga pendidikan. Kurikulum juga menjadi acuan untuk menjalankan pendidikan sehingga pembangunan-pembangunan sumber daya manusia bisa berkembang secara tepat. Pembangunan nasional akan berhasil apabila ditentukan dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia baik dari pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir, maupun perencana bahkan sampai dengan pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Untuk meningkatkan perkembangan sumber daya manusia harus dibentuk dengan usaha langsung maupun tidak langsung melalui kemampuan sikap dan keterampilan pebelajar. Untuk mencapai pengembangan kegiatan strategis, diperlukan sistem pengembangan kapasitas yang menjamin kualitas, proses, dan hasil bagi pebelajar yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan berfokus pada peningkatan keahlian profesional

* Corresponding author at: State University of Malang,Indonesia.
E-mail address: dimasarya5667@gmail.com

Available online 31 Agustus 2024, Vol. 1 No. 1, pp. 38-45

pebelajar, pendekatan pendidikan dan pelatihan menghasilkan proses yang memakan waktu yang menyederhanakan penempatan staf oleh lembaga-lembaga tergantung pada minat pebelajar.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nurhajati et al., (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu diklat berbasis kompetensi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan agar kompetensi peserta sesuai dengan yang diharapkan. Dalam menyesuaikan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan, pengembangan kurikulum diklat tetap menyesuaikan dengan landasan pengembangan kurikulum, yakni landasan filosofis, psikologis, sosiologis, dan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga pengembangan kurikulum tidak melenceng dari tujuan organisasi dan mampu menjawab tantangan kebutuhan di masyarakat. Kurikulum diklat juga menyesuaikan dengan model kurikulum seperti apa yang dikehendaki, sehingga kurikulum tersebut dapat menghasilkan lulusan dengan kemampuan sesuai yang diinginkan.

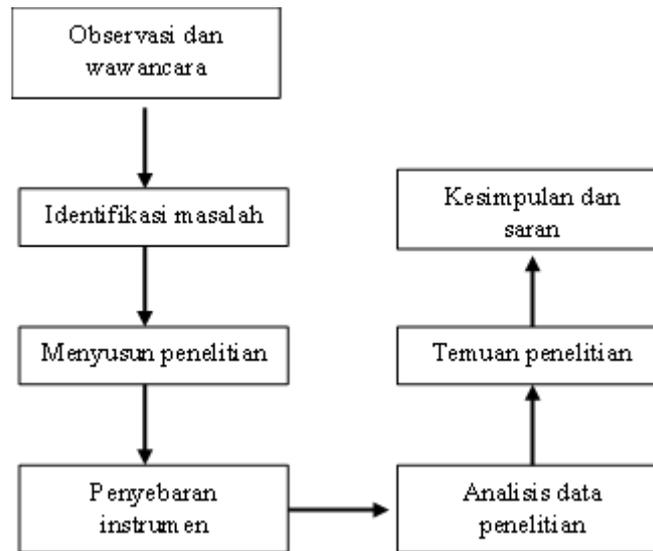
Proses cepat atau lambatnya dalam perkembangan lingkungan yang terus berubah, setiap individu akan mengalami perubahan secara terus menerus. Lingkungan tersebut ditentukan oleh kemampuan pendidik dalam memahami tujuan yang hendak dicapai, potensi pebelajar, keadaan pebelajar yang memiliki latar belakang yang berbeda, sarana pendidikan, ketepatan memilih bentuk komunikasi pendidikan dan keadaan lingkungan, sehingga terciptanya edukatif atau tindakan yang bersifat mendidik dalam lingkungan pendidikan (Amaliyah et al., 2021). Kurangnya integrasi teknologi yang sempurna dalam kurikulum menimbulkan tantangan terhadap inovasi dan teknologi. Lembaga-lembaga yang tidak mampu mengikuti kemajuan dan inovasi teknologi menghadapi tantangan dalam membuat kurikulum bagi pebelajar mereka yang menyebabkan keterlambatan. Perencanaan kurikulum harus diperhatikan kualitas program pengajaran, pembelajaran, dan penilaian yang membangun pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pebelajar dalam disiplin ilmu serta kapasitas interdisipliner atau fisik, pribadi, dan sosial (Astuti, 2022). Dilihat dari kondisi tersebut, maka dibutuhkan adanya pemahaman yang baik tentang kurikulum untuk melaksanakan atau mengembangkan kurikulum untuk kegiatan tersebut di suatu lembaga. Menurut salah satu karyawan di educourse.id setelah melakukan wawancara singkat yang dilakukan oleh penulis, pelatihan pebelajar educourse.id dilakukan secara *self learning* atau dilakukan secara mandiri oleh masing-masing karyawan baik dari karyawan tetap, *freelance*, dan intern di *learning management system* educourse.id di laman https://school.educourse.id/. Educourse.id memiliki kurikulum pelatihan secara garis besarnya yaitu manajemen bisnis dan pembelajaran STEAM. Melanjutkan dari wawancara tersebut, menyatakan bahwa walaupun dilakukan secara daring tetapi dilakukan secara luring juga dengan kegiatan diskusi antar karyawan untuk mengidentifikasi masalah pada materi pelatihan tersebut. Pengembangan kurikulum dalam pembelajaran *online* diharapkan dapat berguna untuk pengembangan profesi (Kuswandi et al., 2021).

Perusahaan tersebut merupakan salah satu sektor pendidikan yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi dan membutuhkan pebelajar sebagai tenaga kerja yang terampil serta memiliki kemampuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Namun, ditemukan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut tidak mengikuti manajemen kurikulum yang baik karena terbatasnya waktu setiap pebelajar, terbatasnya struktur rencana pelatihan saat ini, dan kurangnya manajemen yang baik. Selain itu, keterbatasan instruktur yang melatih pebelajar untuk meningkatkan kompetensi. Sebagai perusahaan, penting untuk merancang kurikulum yang tidak hanya mencakup teori akademik, namun juga keterampilan praktik yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sehingga manajemen kurikulum dapat diartikan sebagai pengelolaan dalam bidang kurikulum agar proses pembelajaran berjalan dengan baik secara efektif dan efisien, serta adanya umpan balik dan saling keterkaitan satu sama lain (Berlian et al., 2022). Masalah tersebut berpotensi menghambat peningkatan kompetensi pebelajar dan berdampak pada produktivitas serta daya saing perusahaan. Keinginan ini tercermin dalam upaya manajemen kurikulum yang berinovasi, potensi baru, dan memberikan pengalaman yang memberdayakan pebelajar untuk masa depan. Oleh sebab itu, penelitian ini untuk menganalisis manajemen kurikulum pelatihan educourse.id terhadap peningkatan kompetensi pebelajar serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kesuksesan implementasi kurikulum pelatihan yang ada di educourse.id.

Method

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dipilih karena mengandung informasi yang dapat digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan data-data melalui angket atau kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data kuantitatif dimulai dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden, kemudian melakukan pemeriksaan dari data yang diperoleh sehingga proses berikutnya memasukkan data-data yang sudah dikelompokkan pada tabel-tabel yang mudah dipahami.

Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan mendatangi tempat yang akan diteliti dan secara daring yaitu mengamati kegiatan pebelajar selaku tenaga kerja di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan berfungsi untuk mengetahui kegiatan pelaksanaan pelatihan untuk pebelajar untuk meningkatkan kompetensi pebelajar sehingga kegiatan tersebut terlaksana sesuai manajemen yang ditentukan. Instrumen penelitian akan disebarkan dan diisi oleh pebelajar sebagai tenaga kerja. Penelitian ini tidak lepas dari sekumpulan informasi dan penelitian sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan. Beberapa informasi yang didapatkan dari jurnal pendidikan, jurnal pendidikan manajemen, buku Pendidikan, buku manajemen serta buku

elektronik lainnya yang relevan untuk kelanjutan penelitian ini. Penulis menentukan waktu penelitian pada saat penulis mengikuti kegiatan Kampus Merdeka MSIB *Batch* 5 Program Magang terhitung sejak September 2023 sampai dengan Juni 2024. Alur penelitian yang dibuat oleh peneliti ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Alur Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa tes pengetahuan. Berikut ini Tabel 1 Kisi-kisi Soal:

Tabel 1. Kisi-kisi Soal

No	Kompetensi	Indikator
1	Sikap	Manajemen Bisnis Pembelajaran STEAM
2	Pengetahuan	
3	Keterampilan	

Perusahaan ini memiliki karyawan tetap sebanyak 30 tenaga kerja yang tersebar di beberapa cabang dan tenaga kerja berstatus *freelance* sebanyak 6 orang. Sedangkan mahasiswa intern (magang) sebanyak 100 orang yang menempati berbagai divisi seperti STEM Tutor, Asisten STEM, *Marketing*, IT. Jadi dapat dijumlahkan populasi yang ada di PT Maleo Edukasi Teknologi (educourse.id) sebanyak 136 orang pebelajar sebagai tenaga kerja. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi penelitian yang dipilih sebagai perwakilan representatif dari keseluruhan untuk diteliti. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* karena anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan divisi yang ada pada populasi tersebut (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan instrumen data soal yang dapat diisi oleh pebelajar untuk mengetahui kompetensi pebelajar. Soal memiliki 20 pertanyaan yang berbeda. Desain instrumen tersebut menggunakan pemahaman terhadap pebelajar yang didapatkan pada saat kegiatan pelatihan. Pelaksanaan penyebaran instrumen tersebut dilakukan secara daring disebarkan kepada masing-masing pebelajar

Findings & Discussion

Findings

Pada penelitian ini menggunakan deskriptif karena untuk mengukur efektivitas dari manajemen kurikulum pelatihan yang dilakukan oleh pebelajar dalam meningkatkan hasil belajar atau kompetensi yang didapat oleh pebelajar. Hasil yang didapatkan secara keseluruhan, dapat dilihat pada Tabel 2 Deskriptif Statistik Tes Pengetahuan.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Hasil

	Mean	Std. error of Mean	Median	Std. Deviaton	Variance	Range	Minimum	Maximum	Sum	N
Nilai	95.15.00	1.376	100.00.00	13.829	191.228	65	35	100	9610	101

Berdasarkan tabel 2, Hasil deskriptif statistik didapatkan bahwa nilai rata-rata yang didapatkan adalah senilai 95.15. Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai terendah dan tertinggi yang didapatkan adalah 100 dan 35. Berdasarkan sampel yang telah diketahui, berikut ini merupakan presentasi Tabel 3 Nilai Rata-rata Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tabel 4 Nilai Rata-rata Berdasarkan Umur:

Tabel 3. Nilai Rata-rata Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Nilai Rata-rata
1	Laki-laki	42	95.59
2	Perempuan	59	94.83

Tabel 4. Nilai Rata-rata Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	Nilai Rata-rata
1	17 – 20	4	100
2	21 – 25	91	95.32
3	26 – 30	4	83.75
4	>30	2	100

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata lebih tinggi laki-laki dengan nilai 95.59 daripada perempuan dengan nilai 94.83. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata setiap penggolongan berdasarkan umur pada nilai rata-rata yaitu pebelajar yang memiliki umur 17 – 20 dan lebih dari 30 tahun memiliki nilai rata-rata 100 sedangkan pada umur 21 – 25 dan 26 – 30 memiliki rata-rata nilai 95.32 dan 83.75.

Tabel 5. Tingkat Kesukaran Soal

Pertanyaan	Tingkat Kesukaran	Keterangan
P1	0.97	MUDAH
P2	0.97	MUDAH
P3	0.95	MUDAH
P4	0.96	MUDAH
P5	0.93	MUDAH
P6	0.94	MUDAH
P7	0.97	MUDAH
P8	0.95	MUDAH
P9	0.96	MUDAH
P10	0.94	MUDAH
P11	0.94	MUDAH
P12	0.96	MUDAH
P13	0.94	MUDAH
P14	0.93	MUDAH
P15	0.92	MUDAH
P16	0.96	MUDAH
P17	0.97	MUDAH
P18	0.93	MUDAH
P19	0.97	MUDAH
P20	0.96	MUDAH

Tabel 6. Daya Beda Soal

Pertanyaan	Daya Beda Soal	Keterangan
P1	0.445	BAIK
P2	0.642	BAIK
P3	0.683	BAIK
P4	0.796	SANGAT BAIK
P5	0.790	SANGAT BAIK
P6	0.728	SANGAT BAIK
P7	0.708	SANGAT BAIK
P8	0.790	SANGAT BAIK
P9	0.717	SANGAT BAIK
P10	0.711	SANGAT BAIK
P11	0.829	SANGAT BAIK
P12	0.619	BAIK
P13	0.711	SANGAT BAIK
P14	0.806	SANGAT BAIK
P15	0.806	SANGAT BAIK
P16	0.297	CUKUP
P17	0.381	CUKUP
P18	0.379	CUKUP
P19	0.149	TIDAK
P20	0.371	CUKUP

Berdasarkan Tabel 5, tingkat kesukaran soal, di atas diperoleh tingkat kesukaran soal dapat disimpulkan tergolong mudah dengan variasi nilai yang terdapat pada tingkat kesukarannya. Berdasarkan tabel 6, diperoleh tingkat daya beda soal yaitu bisa

digunakan tetapi beberapa pertanyaan seperti P16 – 18 dan P20 boleh digunakan dengan perbaikan. Sedangkan pada P19 mendapatkan hasil yang rendah yang berarti tidak boleh digunakan.

Tabel 7. Relevansi Kurikulum

No	Aspek	Minimum	Maksimal	Modus	Rata-rata
1	Peningkatan Softskill	1	4	4	3.474
2	Kemampuan Personal	1	4	4	3.496
3	Kelompok Sikap	1	4	4	3.469
4	Kelompok Pengetahuan	1	4	4	3.483
5	Kelompok Keterampilan	1	4	4	3.491

Berdasarkan Tabel 7, persepsi relevansi kurikulum, diperoleh relevansi kurikulum yang paling tinggi adalah pada aspek kemampuan Personal dengan nilai rata-rata 3.496. Kemampuan Personal pada kurikulum ini mencakup kecakapan sosial. Kemampuan Personal dalam perusahaan sangat penting sebagai kesan yang ditunjukkan. Kemudian pada aspek kelompok keterampilan diperoleh nilai rata-rata yaitu 3.491, kelompok pengetahuan memiliki nilai rata-rata 3.483, aspek peningkatan *softskill* memiliki nilai rata-rata 3.474, dan kelompok sikap memiliki nilai rata-rata 3.469. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada aspek keterampilan

Discussion

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara keseluruhan nilai yang didapatkan oleh pebelajar sebagai tenaga kerja mencapai di atas nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) berdasarkan hasil yang dijabarkan. Hal ini berarti kurikulum pelatihan yang dipakai pada perusahaan tersebut cukup baik untuk digunakan pada kegiatan pelatihan yang ada di perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah Upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas SDM dalam lingkup luas melalui Pendidikan, pembinaan, dan pelatihan (Vachrenisa et al., 2020). Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan minimal satu bulan sekali dalam kurun waktu 3-6 bulan. Dalam proses diklat harus dilakukan pengawasan yang sistematis sehingga dalam pendekatan terhadap kurikulum pelatihan mencapai kesempurnaan untuk meningkatkan kompetensi pebelajar. Kurikulum yang dirancang dengan baik dapat membantu pebelajar dapat mengetahui pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Ketika keterlibatan pebelajar kurang dalam menjalani kurikulum pelatihan, maka dilaksanakan *Training Need Analysis* (TNA).

Dapat dilihat dari penelitian Fidhyallah et al. (2022) mengembangkan sebuah pelatihan keterampilan dalam pengembangan *softskill* yang dibutuhkan oleh industri. Pengimplementasian kurikulum pelatihan kepada calon pebelajar sebagai tenaga kerja harus memahami kurikulum pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam beberapa kurikulum yang ada, calon pebelajar harus memahami kegiatan-kegiatan yang ada di dalam kurikulum tersebut. Ada beberapa kurikulum pelatihan yang menyesuaikan bidang pebelajar tersebut. Misalnya pebelajar mencalonkan diri pada divisi *marketing*, maka secara teknisnya pebelajar tersebut akan memahami bagian *marketing* saja, tidak seluruh kurikulum teknis dipelajari. Contoh lain, misalkan pebelajar mencalonkan diri pada divisi *teacher* maka secara teknis akan mempelajari bagian *teacher* saja.

Proses implementasi kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan menggunakan dua metode yaitu metode daring dan luring. Metode yang dilaksanakan secara daring yaitu pebelajar menggunakan *Learning Management System* (LMS) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut secara *self learning* (belajar mandiri). Pada kegiatan daring mencakup pemahaman kurikulum yang telah disediakan sesuai indikator yang sudah dijelaskan di atas dan pengisian soal-soal untuk mengukur kompetensi pebelajar. Sedangkan pada kegiatan luring, pebelajar melakukan diskusi secara langsung terkait kendala pada saat mengikuti kegiatan daring serta pebelajar diwajibkan untuk membuat suatu proyek STEAM sederhana sesuai keadaan lingkungan sekitar kemudian diimplementasikan dan mengevaluasinya.

Sebagaimana yang ditunjukkan pada hasil rata-rata yang didapatkan oleh pebelajar baik dari soal yang telah disediakan dan hasil dari relevansi kurikulum mendapatkan hasil yang cukup baik sehingga dapat diterima untuk melakukan kegiatan pelatihan selanjutnya untuk calon tenaga kerja di perusahaan tersebut. Hasil yang didapatkan memiliki rata-rata nilai yaitu senilai 95.15 yang berarti manajemen kurikulum yang digunakan cukup baik untuk peningkatan kompetensi masing-masing pebelajar. Agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi diperlukan soal-soal *Higher Order Thinking* (HOTS) untuk menggunakan uji pemahaman pebelajar sebagai tenaga kerja agar pebelajar memiliki kemampuan untuk dirinya dan perusahaan. Selain itu melakukan analisis kebutuhan dari tenaga kerja yang ada di perusahaan sangat penting untuk dilakukan sehingga dapat mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh pebelajar sebagai tenaga kerja untuk kegiatan pelatihan. Pada penelitian Cahya et al. (2021) *Training Need Analysis* dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pebelajar dan apa yang harus mereka miliki untuk memenuhi kompetensi mereka. Pada penelitian Cahya et al. (2021) tersebut menjelaskan bahwa TNA sangat penting untuk mengetahui kebutuhan para pebelajar sebagai peserta pelatihan sehingga pelatihan dampak memberikan efek yang maksimal untuk kompetensi pebelajar. Dalam pelaksanaan penyampaian pelatihan peningkatan kompetensi perlu disesuaikan pembelajaran berupa target perubahan perilaku yang spesifik di Perusahaan, termasuk bagaimana proses pengembangan dengan menyampaikan informasi jenis kemampuan yang akan dikembangkan dan tahapan aktivitas yang akan

dilakukan hingga target kerja pribadi dan target kerja kelompok atau unit kerja sebagai dampak perubahan perilaku (Landa et al., 2021). Selama proses pengembangan kompetensi pebelajar sebaiknya juga mencatat perkembangan implementasi kegiatan pengembangan kompetensi dalam catatan yang bertujuan sebagai catatan perkembangan implementasi kegiatan peningkatan kompetensi di Perusahaan.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan sebagai berikut: pentingnya untuk mengevaluasi efektivitas manajemen kurikulum pelatihan dengan cermat dan harus mengontrol implementasi kurikulumnya, dan desain kurikulum pelatihan harus mempertimbangkan analisis kebutuhan, motivasi pebelajar, Tingkat kesulitan tes, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pebelajar (Brown et al., 2021). Penelitian ini juga memberikan rencana tindak lanjut untuk meningkatkan efektivitas manajemen kurikulum pelatihan sebagai berikut: membuat tujuan pembelajaran yang jelas: pastikan tujuan pembelajaran yang terukur, dapat dicapai, relevan, dan berorientasi pada tugas pebelajar, memilih metode pembelajaran yang tepat: metode pembelajaran yang bervariasi dan sesuai dengan gaya belajar pebelajar, mengevaluasi kurikulum secara berkala: evaluasi secara berkala untuk memastikan kurikulum tetap relevan dan efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif: umpan balik yang konstruktif kepada pebelajar untuk membantu pebelajar meningkatkan kompetensi, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif: ciptakan lingkungan belajar yang nyaman sehingga pebelajar mampu memahami kurikulum yang diberikan, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi: mendorong komunikasi terbuka antara pebelajar, instruktur serta penyelenggara program pelatihan untuk mengidentifikasi masalah dan mencari Solusi Bersama serta bekerja sama dengan instansi lain untuk berbagi praktik terbaik dan mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif, dan melakukan evaluasi dan pemantauan: evaluasi efektivitas program pelatihan yang telah diperbarui dengan melakukan penelitian lanjutan serta memantau kemajuan pebelajar setelah menyelesaikan program pelatihan untuk memastikan mereka dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka pelajari (Johnson et al., 2022). Dengan adanya rencana tindak lanjut ini, Perusahaan dapat meningkatkan kualitas program pelatihan mereka dan memastikan bahwa program tersebut benar-benar bermanfaat bagi pebelajar. Hal ini akan membantu Perusahaan mencapai tujuan bisnis mereka dan meningkatkan daya saing di pasar nasional maupun internasional. Selain itu dilakukan *monitoring* dari penjaminan mutu untuk mengetahui Tingkat kesulitan dalam melaksanakan tugas untuk mengetahui keoptimalan pebelajar dalam menjalankan tugas (Landa et al., 2021).

Conclusion

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kurikulum pelatihan yang diterapkan di perusahaan tersebut secara keseluruhan sudah efektif dalam meningkatkan kompetensi pebelajar sebagai tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang diperoleh pebelajar bernilai di atas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Kurikulum yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik mampu memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh pebelajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Penggunaan metode daring dan luring dan dikombinasikan dengan evaluasi secara berkala serta menerapkan TNA juga berkontribusi positif dalam mencapai hasil pelatihan yang ideal. Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan penggunaan soal HOTS dalam uji pemahaman serta evaluasi untuk pebelajar, melakukan pengawasan secara berkala, serta menyesuaikan kurikulum berdasarkan analisis kebutuhan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong komunikasi dan kolaborasi, serta melakukan monitoring dan penjaminan mutu secara berkala.

Acknowledgements
The authors report there are no acknowledgements details to declare.

Authors Contributions
The authors report there are no author contributions details to declare.

Funding
The authors report there are no funding agencies to declare.

Declarations

Competing Interest
The authors report there are no competing interest to declare.

References

Amaliyah, A., & Attadib, A. R. (2021). Pengembangan Potensi Diri Peserta Didik Melalui Proses Pendidikan. Attadib: Journal of Elementary Education, 5(1), 28–45. https://doi.org/10.32507/ATTADIB.V5I1.926

Amri, S., Hafizin, Fariantin, E., Satriawan, Nursanty, I. A., Syakbani, B., Endrawati, F., Viana, P. A., Tabun, M. A., Wulandari, R., Fajarial, F., Mulyadi, D., Sudarni, A. A. C., & Ramadhani, I. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen (A. Bairizki, Ed.). Penerbit SEVAL. www.penerbitseval.com

Ariga, S. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Pasca Pandemi Covid-19. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 662–670. https://doi.org/10.56832/EDU.V2I2.225

Astuti, I. P. (2022). Manajemen Kurikulum dalam Peningkatan Mutu Lulusan Peserta Didik. The Joer: Journal Of Education Research, 2(1), 148–161. https://pedirresearchinstitute.or.id/index.php/THEJOER/article/view/241

Berlian, U. C., Solekah, S., & Rahayu, P. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Joel: Journal of Educational and Language Research, 1(12), 2105–2118. https://doi.org/10.53625/JOEL.V1I12.3015

Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yume: Journal of Management, 4(2), 230–242. https://doi.org/10.37531/YUM.V4I2.870

Chen, C. K., Jiang, B. C., & Hsu, K. Y. (2005). An empirical study of industrial engineering and management curriculum reform in fostering students' creativity. European Journal of Engineering Education, 30(2), 191-202.

Darwisy, I. H., Praherdhiono, H., & Degeng, M. D. K. (2024). Dampak Keterampilan Dan Sikap Guru Sekolah Dasar Pasca Pelatihan Dan Pendampingan Desain Pembelajaran Humanistik. JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan, 7(2), 79–87. https://doi.org/10.17977/um038v7i22024p079

Dillard, N., & Siktberg, L. (2013). Curriculum development: An overview. Teaching in Nursing E-Book: A Guide for Faculty, 76.

educourse. (n.d.). Retrieved February 1, 2024, from https://educourse.id/

Educourse for School. (2020). PT Maleo Edukasi Teknologi. https://school.educourse.id/

Fidhyallah, N. F., Pratama, A., Wolor, C. W., & Febriantina, S. (2022). Pengembangan Model Desain Pelatihan Keterampilan Guru Dalam Mengembangkan Soft Skill Peserta Didik SMK Bidang Keahlian Multimedia. JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan, 5(2), 200–211. https://doi.org/10.17977/um038v5i22022p200

Hartati, T., & Supriyoko, S. (2020). Implementasi Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam Terpadu. Media Manajemen Pendidikan, 3(2), 197–207. https://doi.org/10.30738/MMP.V3I2.4652

Hsueh, S. L., & Kuo, C. H. (2016). Factors in an interdisciplinary curriculum for the students of industrial design designing multifunctional products. Eurasia journal of mathematics, science and technology education, 12(4), 1075-1089.

Helmi, A. (2020). Evaluasi Kurikulum Pelatihan Penyusunan Renstra Kementerian Esdm Berdasarkan Kebutuhan Dan Harapan Alumni Pelatihan di PPSDMA. Jurnal Aparatur, 4(2), 1–11. https://doi.org/10.52596/JA.V4I2.2

Iswahyudi, C., Y, M. H. A., & Sumarsono, R. B. (2016). Manajemen Kurikulum Pelatihan di Autotronic Departement. Jurnal Manajemen Pendidikan, 25(2), 17–25.

Jannah, D. E. N. (2016). Manajemen Pelatihan di Lembaga "Cristal Indonesia Manajemen." Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1, 5(1), 60–69. https://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/view/4518

Kuswandi, D., Zulnaidi, H., Zidni, M., & Nafi', I. (2021). Visualizing Trend of 21st-Century Curriculum: A Bibliometric Analysis. Advances in Social Science, Education and Humanities Reseacrh, 601, 38–44.

Landa, K. S., Kamil, M., & Sardin, S. (2021). Analisis Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi "Meta Sistesis Komponen Pelatihan." Jendela PLS: Jurnal Cendekiawan Ilmiah Pendidikan Luar Sekolah, 6(2), 67–76. https://doi.org/10.37058/JPLS.V6I2.3189

Maritasari, D. B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The effect of training and supervision on teacher performance through teacher competence as a mediating variable in primary schools. Universal Journal of Educational Research, 8(11), 105–112. https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082312

Michael Connelly, F. (1972). The functions of curriculum development. Interchange, 3(2), 161-177.

Munir, M., Sinambela, E. A., Halizah, S. N., Khayru, R. K., & Mendrika, V. (2022). Review of vocational education curriculum in the fourth industrial revolution and contribution to rural development. Journal of social science studies (jos3), 2(1), 5-8.

Nasihudin, & Hariyadin. (2021). Pengembangan Keterampilan dalam Pembelajaran. Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(4), 733–743.

Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik, 2(2), 156–164. https://doi.org/10.26740/JP.V2N2.P156-164

Novoa, M. (2018). Innovating Industrial Design Curriculum in a Knowledge-Based, Participatory and Digital Era. Design and Technology Education, 23(3), 154-204.

Octaviana, D. R., & Ramadhani, R. A. (2021). Hakikat Manusia: Pengetahuan (Knowladge), Ilmu Pengetahuan (Sains), Filsafat Dan Agama. Jurnal Tawadhu, 5(2), 2021.

Page, T. (2016). Opinions on the Internet of Things in the Industrial Design Curriculum. Design and Technology Education, 21(3), 14-28.

Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam (B. Achmad, Ed.). Pustaka Al-Muqsith.

Richards, J. C. (1984). Language curriculum development. RELC journal, 15(1), 1-29.

Rizqiyah, R. A., & Niswah, F. (2019). Manajemen Pelatihan Institusional Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Mojokerto). Publika, 7(3). https://doi.org/10.26740/PUBLIKA.V7N3.P

Rosmayati, S., & Ganesha, P. P. (2022). Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pengurus Dan Pegawai Koperasi. Eks-Accuracy : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 1(2), 20–32. https://doi.org/10.4586/EKSACCURACY.V1I2.19

Sackey, S. M., & Bester, A. (2016). Industrial engineering curriculum in Industry 4.0 in a South African context. South African Journal of Industrial Engineering, 27(4), 101-114.

Sali, Y. O., Halin, H., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 4(1), 8–18. https://doi.org/10.47747/JNMPSDM.V4I1.1133

Sejati, S., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. (2022). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 2(6), 659–673. https://doi.org/10.59141/COMSERVA.V2I6.392

Sekretariat Negara. (2021). https://www.setneg.go.id/

Setiawan, H. (2018). Manajemen Pelatihan. Jurnal Akualita, 9(1), 32–47.

Soleman, N. (2020). Dinamika Perkembangan Kurikulum di Indonesia. Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman, 12(1), 1–14. https://doi.org/10.46339/FORAMADIAHI.V12I1.228

Soto, S. T. (2015). An analysis of curriculum development. Theory & Practice in Language Studies (TPLS), 5(6).

Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Journal of Education Research, 1(3), 258–264. https://doi.org/10.37985/JER.V1I3.30

Supriani, Y., Ulfah, U., & Arifudin, O. (2020). Upaya Meningkatkan Motivasi Peserta Didik Dalam Pembelajaran. Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan, 1(1), 1–10. https://ojs-steialamar.org/index.php/JAA/article/view/90

Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Optimal, 18(2), 94–104. https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/210

Tofan, M. (2021). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 1(4), 25–35. https://doi.org/10.55606/OPTIMAL.V1I4.1361

Vachrenisa, D. E., Sulthoni, & Zainul Abidin. (2020). Pengembangan Desain Program Pelatihan Infografis Bagi Pegawai PT Pelindo III (Persero) Surabaya. JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan, 3(2), 178–186. https://doi.org/10.17977/um038v3i22020p178

Yuniarti, D. D., & Widodo. (2018). Manajemen Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengelolaan PAUD di PB-PAUD dan DIKMAS Jawa Timur. Jurnal Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, 1–4.

Zuchdi, D. (2016). Pembentukan Sikap. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 3(3). https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.9191